

	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO</b>	

<b>1. DESCRIPCIÓN GENERAL</b>	
<b>Objetivo de la Auditoria:</b>	Realizar seguimiento a Planes Institucionales del fondo de Desarrollo de Proyectos a cargo del área de Talento Humano en la vigencia 2023, bajo los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
<b>Profesional de Seguimiento</b>	Yenny Dianith Barrios Gómez
<b>Fecha de Seguimiento</b>	Entre 19/09/2023 y 17/10/2023
<b>2. ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE DATOS</b>	
<p>En cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG – la normatividad que le aplica y su misionalidad la Oficina de Control Interno realiza seguimiento a cinco (5) planes institucionales del Fondo de Desarrollo de Cundinamarca, de los 12 que establece el Decreto 612 de 2018. así:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Plan Estratégico de Talento Humano: (69% avance)</li> <li>Plan Anual de Vacantes (100% avance)</li> <li>Plan Institucional de Capacitaciones (58% avance)</li> <li>Plan de Bienestar e Incentivos (62% avance)</li> <li>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (74% avance)</li> </ul> <p><b>NOTA:</b> Con relación al Plan de previsión de recurso humano se informa por parte de la líder del proceso, que se encuentra enmarcado dentro del Plan Estratégico del Talento Humano, como uno de los planes temáticos que contribuye con la determinación de las necesidades de personal, se tiene elaborado a partir de la planta de personal de 14 personas, y no ha sufrido cambios en la vigencia, por lo tanto, no se realiza proceso de seguimiento al mismo.</p>	

	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO</b>	

Se realizará la revisión de los planes, de tal manera que se evalué el porcentaje de ejecución de los mismos y se identifiquen las metas sin ejecución, las metas ejecutadas, pero no finalizadas y las metas finalizadas, de tal manera que se tomen las acciones inmediatas para el cumplimiento de los planes antes de finalizar la vigencia.

### **PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

Este plan es la compilación de los planes que maneja el área de talento humano, o quien hace sus veces en el Fondo, dentro de estos planes se cuentan: Plan de Bienestar e incentivos, Plan de capacitación, Plan del sistema de SGSST, Plan de provisión y plan anual de vacantes. su ejecución estará a cargo de la subgerencia Administrativa y Financiera. La planta de personal de FONDECUN está compuesta por 6 empleados públicos con contratación de libre nombramiento y remoción, salvo el empleo de Jefe de Control Interno, quien será designado por el Gobernador del Departamento para un periodo fijo de cuatro años. Y 8 trabajadores oficiales en calidad de provisionales, puesto que no se cuenta con Trabajadores de carrera administrativa.

Los lineamientos frente a la vacancia, provisión y retiro no están reglamentados por la ley del empleo público.

El plan se encuentra elaborado teniendo en cuenta los resultados obtenidos con el diagnóstico sobre los logros reportados frente a la gestión del talento humano a través de la matriz GETH, además de la evaluación de la dimensión de talento humano de MIPG (Furag 2020).

El plan se desarrollará teniendo como base las siguientes actividades:

<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023</b>		
<b>PLANES QUE LO CONFORMAN</b>	<b>AVANCE</b>	<b>CUMPLE</b>
Plan Institucional de Capacitación PIC	Cuenta con PIC con avance de 58%	SI

	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO</b>	

	Pendiente de realizar 7 actividades		
Plan Anual de Vacantes	Plan aprobado sin novedad en su elaboración, se tienen 14 personas en el plan	SI	
Plan de provisión de Recursos humanos	No se elabora para 2023. Teniendo en cuenta que se cuenta con una planta de personal de 14 personas.	NO APLICA	
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Se cuenta con Plan aprobado con 74 % de avances	SI	
Plan de Bienestar e Incentivos	Se cuenta con Plan aprobado, en un 62%	SI	
Gestión del Desempeño	Se realiza evaluación a los funcionarios de la planta de la entidad.	SI	
Inducción y reinducción	Se realiza proceso de Inducción.	SI	

	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO</b>	

Clima Organizacional y Cambio Cultural	Pendiente de realizar estudio anual de clima organizacional, el cual tendrá como objetivo medir la percepción de los servidores con respecto al ambiente laboral	NO
Teletrabajo	No se cuenta con programa de Teletrabajo. Se debe realizar la implementación con apoyo de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).	NO
Programa de Bilingüismo	No se ha adelantado proceso en la entidad.	NO
Horarios Flexibles	Se cuenta con horarios flexibles, que se manejan de acuerdo con lineamientos dados por cada jefe de área. Sin embargo, no se tiene soporte de este proceso. Se hace necesario elaborar herramienta que permita soportar este programa de horarios flexibles y sus beneficios.	NO
Código de Integridad	Se realiza capacitación del Código de integridad, se hacen evaluaciones de conocimiento.	SI
	Generar mecanismos que permitan exponer y manejar conflictos de interés.	SI

	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO</b>	

	Analizar y tomar las medidas de mejora que contribuyan al fortalecimiento del clima laboral en la Entidad	SI	
Diálogo y Concertación	Se cuenta con canales de comunicación para los funcionarios, así mismo se cuenta con apoyo de la ARL para el manejo de temas específicos de resolución de conflictos	SI	
Monitoreo y seguimiento del SIGEP	Actividad de monitoreo y seguimiento realizada por 2 áreas:	SI	
	Personal de Planta elaborado por subgerencia Administrativa y Financiera		
	Contratistas elaborados por Oficina Asesora Jurídica.		
Proceso De Retiro	No se han adelantado procesos de desvinculación de personal. Se informa que no se ha tenido retiro en 2023 de las personas de planta que se desvinculan por pensión, por renuncia, por finalización del nombramiento	NO APLICA	

	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO</b>	
---	-------------------------------	--

Este Plan Estratégico, se encuentra fundamentado en la integridad del ser humano, por lo cual este integra, los planes y actividades para el desarrollo del talento humano, el Plan aprobado en la entidad cuenta con 15 actividades (planes) con un avance de 69% de ejecución, esto debido a que de 15 actividades programadas, se cuenta con 4 que no registran ejecución a la fecha de revisión, 2 con que no aplican por la naturaleza de la entidad y 9 actividades con avances significativos de cumplimiento.

### **PLAN ANUAL DE VACANTES**

Plan elaborado de acuerdo con las necesidades de la entidad, se elabora en 2023 y se realiza la actualización cada vigencia, este plan es presentado para aprobación en el Comité de Gestión y desempeño y se aprueba por el gerente de la entidad.

Se encuentra publicado en la pagina web institucional [https://fondecun.gov.co/wp-admin/admin-ajax.php?juwfpisadmin=false&action=wpfd&task=file.download&wpfd\\_category\\_id=655&wpfd\\_file\\_id=13117&token=&preview=1](https://fondecun.gov.co/wp-admin/admin-ajax.php?juwfpisadmin=false&action=wpfd&task=file.download&wpfd_category_id=655&wpfd_file_id=13117&token=&preview=1)

A la fecha del seguimiento el Plan no ha sufrido novedades con relación a la oferta real de empleos de la entidad.

### **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES**

Se realiza en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004. Se realiza encuestas para conocer las necesidades de requerimientos de capacitaciones en el fondo, como resultado de esto se priorizan 25 capacitaciones de diferentes temas.

Dentro del seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno a los avances del Plan de Capacitaciones se tienen los siguientes resultados:

PLAN DE CAPACITACION VIGENCIA 2023														
PROGRAMA	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	CUMPLE	%EJECUCION
1	Contratación Estatal.					x							NO	0%
2	Gestión documental						x		x				NO	100%
3	Comunicación asertiva							x					SI	100%
4	Capacitación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo				x				x				SI	80%
5	MIPG						x						NO	0%
6	Capacitación en Gestión de Tecnologías de la Información					x							SI	100%
7	Atención al ciudadano				x								NO	0%
8	Inducción y Reinducción					x							SI	100%
9	capacitación Convivencia Laboral							x					NO	100%



	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO</b>	
---	-------------------------------	--

- Diligenciar la Matriz de seguimiento del PIC, como herramienta de evaluación a la gestión
- Se debe proyectar capacitaciones de preparación a la vacancia laboral de los pre-pensionados de existir.
- Se deben realizar evaluaciones de adherencia a los conocimientos adquiridos en la capacitación, de tal forma que se puede evidenciar la efectividad de esta.
- Generar la planificación de los recursos de tal manera que no se deje para el último trimestre del año su ejecución.
- Generar actividades de bienestar en los ámbitos recreativos, artísticos y culturales y de capacitación informal.
- Realizar actividades que aumenten la participación de los colaboradores en las actividades planteadas.
- Aumentar las relaciones interinstitucionales con entidades públicas que puedan apoyar en la realización de este tipo de actividades de capacitación,

## **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

El Plan se elaboró a partir de un diagnóstico realizado, donde se establecieron las estrategias para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de Fondecun, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos.

Dentro del seguimiento realizado, se evidencia que se cuenta con 1 plan de bienestar e intensivos. con 16 actividades a realizarse en 2023, el cual fue modificado en el mes de abril mediante comité de gestión y desempeño.

El presente seguimiento se realiza al Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2023, presentado en carpeta física por el líder del proceso en reunión realizada:

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR VIGENCIA 2023													CUMPLE		
ACTIVIDAD	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	SI	NO	% CUMPLIMIENTO
1 Estudio anual de clima organizacional, el cual tendrá como objetivo medir la percepción de los servidores con respecto al ambiente laboral						x								x	0%
2 Realizar sesión de entrega de incentivos 2023 por medio del reconocimiento público y entrega de los incentivos no pecuniarios												x			0%
3 Participación en varios deportes que de adelanten en el marco de la Copa Gobernación 2023				x	x	x	x	x					x		100%
4 Día compensatorio para realizar actividad familiar libre - facilitar, promover y gestionar una jornada en la que los servidores puedan compartir con su familia.					x								x		100%
5 Entrega de bonos de cine para celebración del día de la familia													x		100%



	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO</b>										

<b>13</b>	Semana Santa (compensar tiempo), Navidad (compensatorios), Año nuevo (compensatorio), Seis de Reyes (compensatorio)					x									x		X	0%
<b>14</b>	Se otorgará a los servidores(as) de la entidad que tengan hijos entre 0 y 10 años, una "tarde de juego" de cuatro (4) horas remuneradas, para que puedan compartir con sus hijos(as) y afianzar lazos afectivos con los menores. Esta tarde se concederá en el mes de octubre, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar. El tiempo será concertado con la Subgerencia Administrativa y Financiera.													x				0%
<b>15</b>	Exámenes médicos periódicos y chequeos ejecutivos							x	x	x	x			x			X	100%
<b>16</b>	Adelantar la semana de la salud y promover hábitos saludables													x			X	100%

Se evidencia un 62% de ejecución del Plan de bienestar, esto debido a que de 16 actividades programas, se cuenta con 1 que no registran ejecución a la fecha de revisión, 1 con ejecución de 85% y 5 se ejecutaran en los meses de noviembre y diciembre.

	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO</b>	
---	-------------------------------	--

En revisión de la carpeta entregada se evidencian actividades realizadas.

Se cuenta con 2 indicadores que se han definido para el seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos, sin embargo, no se realiza su seguimiento por parte del líder del proceso.

Fondecun cuenta con el rubro presupuestal el cual tiene asignado para la vigencia 2023, por valor de Once Millones de Pesos M/CTE (\$11.000.000), a la fecha se evidencia ejecución del 100% del presupuesto asignado, en dos actividades contratadas con CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR COLSUBSIDIO y OCESA COLOMBIA SAS, adicional se evidencia pago de actividades contratadas en la vigencia 2022 con CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR COLSUBSIDIO con presupuesto de la vigencia 2023 por valor de (\$2.003.266) sin que esos recursos fueran invertidos para la ejecución de las actividades programadas en la vigencia 2023 para la cual fueron presupuestados.

Dentro de las recomendaciones para tener en cuenta para la elaboración y proyección del plan de Bienestar e Incentivos de 2024, se aconseja:

- Generar la planificación de los recursos de tal manera que no se deje para el último trimestre del año su ejecución.
- Generar actividades de bienestar en los ámbitos recreativos, artísticos y culturales y de capacitación informal.
- Realizar actividades que aumenten la participación de los colaboradores en las actividades planteadas.
- Aumentar las relaciones interinstitucionales con entidades publicas que puedan apoyar en la realización de este tipo de actividades de bienestar.
- General un mayor control y planeación por parte del responsable del área en la ejecución contractual contratada, con el propósito de que los recursos asignados para el programa sean ejecutados en las actividades programadas en la vigencia sin afectar el presupuesto del plan con pagos de vigencias anteriores.

	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO</b>	

### PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En cumplimiento de la evaluación de estándares mínimos del SG- SST de la Entidad FONDECÚN, y de acuerdo con información entregada por el líder del proceso (contratista), se realiza diagnóstico en aplicativo del ministerio de Trabajo, obteniendo una calificación de 74.75/100 como resultado a lo implementado en la entidad en 2023, de acuerdo con resultados se presenta Plan de Seguridad y Salud en el trabajo – SST, el cual es aprobado por el Gerente de Fondecun Jonatan Ramírez. se cuenta con soporte de la fecha de aprobación, la cual estuvo dentro de los términos de ley declarados en la ley 612 de 2018.

La Oficina de Control Interno realiza seguimiento a los avances de las actividades, el plan se realiza teniendo en cuenta el ciclo PHVA, y en cada segmento cuenta con actividades, 13 actividades para el Planear, 13 actividades para el Hacer, 4 actividades para el verificar y 1 actividad para el Actuar.

El seguimiento realizado arroja los siguientes resultados así:

PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023					
CICLO PHVA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FRECUENCIA	CONSOLIDADO	
				NIVEL DE CUMPLIMIENTO	CONTROL INTERNO SEGUIMIENTO
<b>PLANEAR</b>					
PLANEAR	Realizar la evaluación de estándares mínimos del SG- SST de la Entidad FONDECÚN	Responsable del SG- SST	Anual	0%	Programado para realizar en cierre de año

	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO</b>

	Formular y aprobar del Plan de Trabajo Anual del SG-SST del año 2023	Responsable del SG-SST y Gerencia	Anual	100%	Se cuenta con plan de de trabajo anual para el sistema de SST
	Actualizar política en Seguridad y Salud en el Trabajo, divulgarla a todo el personal directo y subcontratado	Responsable del SG-SST	Anual	100%	Se actualizó la política bajo la Resolución 028 de 03 de junio de 2022, y se socializó el 31 de mayo y 1 de junio de 2023
	Reinducción al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los empleados de planta y contratistas	Responsable del SG-SST	Anual	0%	El programa cuenta con dos fechas en el cronograma la primera fecha esta incumplida junio de 2023 y la segunda en octubre, aunque el plan habla de anualidad
	Realizar identificación de riesgos con todos los niveles de la empresa e implementar los respectivos controles	Responsable del SG-SST	Anual	100%	se evidencia la identificación de riesgos con todos los niveles de la empresa e implementación los respectivos controles
	Actualizar y divulgar la política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas	Responsable del SG-SST	Anual	100%	La política se actualizó en el 2022 bajo la resolución 034 del 22 de julio de 2022, se socializó los días 13 y 17 de octubre de 2023
	Diseñar y definir el Programa de capacitación anual de Seguridad y Salud en el Trabajo para el año 2023	Responsable del SG-SST	Anual	100%	se diseña y define el Programa de capacitación anual de Seguridad y Salud en el Trabajo para el año 2023 se ejecutan 9 capacitaciones
	Actualización del plan de emergencias	Responsable del SG-SST	Anual	100%	Se socializa en la realización del Simulacro. Se cuenta con documento virtual. Se debe tener en el área de Talento humano. (archivo)

	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO</b>	

	Capacitar brigada de emergencia en las diferentes eventualidades que puedan ocurrir para estar atentos ante este tipo de emergencias	Responsable del SG-SST y Gerencia	<b>Anual</b>	<b>100%</b>	Se realiza capacitación los días 9 y 18 de agosto de 2023
	Recopilar Información de cada trabajador de acuerdo a la información suministrada por cada uno de colaboradores propios y subcontratados	Responsable del SG-SST	<b>Anual</b>	<b>100%</b>	Se realiza Perfil Sociodemográfico por medio de encuesta virtual. Desarrollada mediante informe de fecha agosto de 2023.
	Elaborar un presupuesto para el SG-SST anual 2023	Responsable del SG-SST Supervisor Fondecun	<b>Anual</b>	<b>100%</b>	Se cuenta con presupuesto de SST. \$1.310.000 Se evidencia matriz de presupuesto.
	Revisar y actualizar matriz de requisitos legales	Responsable del SG-SST Supervisor Fondecun	<b>Anual</b>	<b>100%</b>	Esta se maneja en la plataforma Excel esta actualiza la normatividad en tiempo real
	Actualizar Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos	Responsable del SG-SST	<b>Anual</b>	<b>100%</b>	Se cuenta con matriz de Riesgos del año 2023, se evidencia evaluación y seguimiento
<b>HACER</b>					
<b>HACER</b>	Capacitación a COPASST	Integrantes de comité Responsable del SG-SST	<b>Anual</b>	<b>100%</b>	Se cuenta con plan de Capacitaciones para el sistema de SST
	Capacitar CCL	Integrantes de comité	<b>Anual</b>	<b>100%</b>	Se adelantan las capacitaciones programadas se adjunta actas de la

	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO</b>	

		Responsable del SG-SST			vigencia 2023, realizado a varios funcionarios de la entidad, evidencias en la carpeta denominada "Soportes Capacitaciones"	
	Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (Comités mensuales, Inspecciones de seguridad, investigación de AT o EL)	Integrantes de comité	<b>Anual</b>	<b>100%</b>	Se cuenta con 9 actas de reuniones realizadas. Se realizó la nueva conformación de los comités para los próximos 2 años	
	Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral (Comités trimestrales, acompañamiento a trabajadores)	Integrantes de comité Responsable del SG-SST	<b>Anual</b>	<b>75%</b>	Se cuenta con 3 acta de reunión, pendiente reunión último trimestre	
	Capacitar a los trabajadores en temas de SST	Responsable del SG-SST	<b>Anual</b>	<b>100%</b>	Se cuenta con plan de Capacitaciones para el sistema de SST	
	Llevar a cabo los exámenes médicos de ingreso y/o periódicos de todos los trabajadores de planta y contratistas	Responsable del SG-SST y Gerencia	<b>Anual</b>	<b>100%</b>	Se cuenta con examen médico de 14 personas	
	Desarrollar las actividades de promoción y prevención en la Salud	Responsable del SG-SST	<b>Anual</b>	<b>100%</b>	Se realizan pausas activas y actividades de prevención de la salud por parte del contratista	
	Realizar Semana de la Salud	Responsable del SG-SST	<b>Anual</b>	<b>0%</b>	No aplica según fecha programada	

	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO</b>	

	Realizar batería de riesgo psicosocial	Responsable del SG-SST- psicólogo profesional.	Anual	0%	No aplica según fecha programada
	Intervención Riesgo psicosocial de acuerdo al informe	Responsable del SG-SST- psicólogo profesional.	Anual	0%	No aplica según fecha programada
	Hacer reporte de los accidentes de trabajo o enfermedades laborales a la ARL, EPS o Ministerio de Trabajo según aplique	Responsable del SG-SST	Anual	100%	No se cuenta con reporte por accidente laboral
	Implementar los controles establecidos en la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos y los programas del SG-SST	Responsable del SG-SST	Anual	100%	Se cuenta con matriz de Riesgos, se evidencia un seguimiento realizado.
	Realizar los mantenimientos periódicos de instalaciones, equipo, máquinas y herramientas, de acuerdo con los manuales y/o fichas técnicas de los mismos	Responsable del SG-SST y Gerencia	Anual	0%	Se encuentra en revisión el informe de la inspección de las tomas corriente eléctrica en mal estado. El contrato de mantenimiento y compra de sillas se encuentra radicado en el área jurídica para su revisión y posterior publicación en SECOP
<b>VERIFICAR</b>					
<b>VERIFICAR</b>	Realizar simulacros de emergencia y elaborar informe del mismo	Responsable del SG-SST	Anual	100%	Se evidencia informe realizado del simulacro, SST- carpeta plan de emergencias

	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO</b>	

	Seguimiento mediante indicadores de los objetivos y programas del Sistema de Gestión SST	Responsable del SG-SST	<b>Anual</b>	<b>100%</b>	Se cuenta con matriz, evaluada por el contratista con seguimientos mensuales. Se está elaborando informe de evaluación de lo ejecutado y lo pendiente de tal forma que se priorice en 2024
	Revisión por la alta gerencia del desempeño el Sistema de Gestión	Solicitar informes de cumplimiento del SG-SST	<b>Anual</b>	<b>0%</b>	No aplica según fecha programada
	Realizar auditorias internas	Responsable del SG-SST y Gerencia	<b>Anual</b>	<b>0%</b>	No aplica según fecha programada
<b>ACTUAR</b>					
<b>ACTUAR</b>	Diseño y aprobación de un Plan de Trabajo Anual teniendo en cuenta las mejoras para el desempeño del Sistema de Gestión SST	Responsable del SG-SST Y Gerencia	<b>Anual</b>	<b>100%</b>	Se valida y entrega en enero de 2023, es el plan de trabajo con el que se trabaja en 2022. Se debe generar nuevo plan de trabajo para enero de la siguiente vigencia.

Fondecun cuenta con el rubro presupuestal el cual tiene asignado para la vigencia 2023, por valor de M/CTE (\$45.833.327).

El plan se encuentra con un avance de 74%, esto teniendo en cuenta que de 31 actividades propuestas para la vigencia 2023, se tienen 2 actividades sin avance alguno, 1 acciones que reflejan avance del 75% y 6 están pendientes de ejecutar en los meses de octubre noviembre y diciembre, sin embargo, el líder del proceso informa que las actividades pendientes de realizar se ejecutaran según lo programado dando un cumplimiento total al plan.

	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO</b>	
---	-------------------------------	--

La persona líder del proceso (contratista), cuenta con experiencia en el manejo del programa de Seguridad y Salud en el trabajo.

Dentro de las recomendaciones para tener en cuenta para la elaboración y proyección del plan de seguridad y salud en el trabajo de 2024, se aconseja:

- Elaborar, presentar y aprobar Plan de SST antes del 30 de enero de la vigencia 2024 y aprobarlo por Comité de Gestión y Desempeño o por medio de acto administrativo.
- Contar con Plan de Mantenimientos de máquinas e instalaciones, así mismo dar cumplimiento al mismo de manera preventiva, de acuerdo con los manuales y/o fichas técnicas de los mismos.
- Realizar la presentación de la evaluación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo ante los directivos de la entidad, de tal manera que se tomen decisiones para el mejoramiento continuo del sistema en la entidad.

El presente seguimiento y monitoreo, se realiza tipo diagnóstico a los planes institucionales establecidos en el Decreto 612 de 2018 a cargo del área del personal o talento humano, bajo los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Cada Plan revisado, cuenta con recomendaciones dadas por la Oficina de Control Interno para el mejoramiento de su implementación dentro del Fondo, se deben tener en cuenta para la planeación de estos en la vigencia 2024.

Para constancia se firma en Bogotá D.C., a los 20 días del mes de octubre del año 2023.

  
**YENNY DIANITH BARRIOS GÓMEZ**  
 Jefe Oficina de Control Interno